

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
UNTUK PINDAH KERJA PADA
PT. PURNAMA INDONESIA

SKRIPSI



Oleh :

WINDRA EKA SUHARTANTO
0812010108 / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
UNTUK PINDAH KERJA PADA
PT. PURNAMA INDONESIA

Disusun Oleh
WINDRA EKA SUHARTANTO
0812010107 /FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Pada tanggal 19 Oktober 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra.Ec.Sulastrir Irbayuni.MM

Dra.Ec.Luky Susilowati.MP

Sekretaris

Dra. Sulastrir Irbayuni,MM

Anggota

Drs.Supriyono.SE.MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur. MM
NIP. 1963092419890310

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Purnama Indonesia”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Sulastrir Irbayuni,SE.MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, Oktober 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Perumusan Masalah	8
1.3	Tujuan Penelitian	8
1.4	Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2	Landasan Teori	12
2.2.1	Pengertian Kompensasi	12
2.2.1.1.	Macam-Macam Kompensasi	14
2.2.1.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	15
2.2.1.3.	Tujuan Kompensasi.....	18
2.2.1.4.	Azaz Dan Metode Kompensasi.....	21
2.2.2	Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.2.2.1.	Akibat Dari Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja	25
2.2.2.2.	Survey Kepuasan Kerja	26
2.2.2.3.	Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.2.2.4.	Teori-Teori Kepuasan Kerja	29

2.2.3.	Komitmen Organisasi	30
2.2.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	31
2.2.4.	Keinginan Berhenti Bekerja	32
2.2.5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	33
2.2.6.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	35
2.2.7	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja	36
2.3	Kerangka Konseptual.....	37
2.7.	Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.1.1.	Definisi Operasional.....	39
3.1.2.	Pengukuran Variabel.....	41
3.2	Teknik Penentuan Sampel	41
3.3	Teknik Pengumpulan data.....	42
3.3.1.	Jenis data	42
3.3.2.	Sumber Data	43
3.3.3.	Pengumpulan Data	43
3.4.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	43
3.4.1.	Uji Validitas	43
3.4.2.	Uji Reliabilitas.....	44
3.5.	Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis.....	44
3.5.1.	Teknik Analisis	44
3.5.1.1.	Cara Kerja PLS	45
3.5.1.2.	Model Spesifikasi PLS	46
3.5.1.3.	Langkah-Langkah PLS.....	47

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskriptif Hasil Penelitian	60
4.1.1.	Sejarah PT.Purnama Indonesia	60
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan	61
4.1.3.	Struktur organisasi	61
4.2.	Analisis Karakteristik Responden	62
4.2.1.	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	63
4.2.1.1.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	64
4.2.1.2.	Deskripsi Variabel Komitmen	65
4.2.1.3.	Deskripsi Variabel pindah Kerja.....	67
4.3.	Analisis Data	68
4.3.1.	Evaluasi Atas Outlier	68
4.3.2.	Intrepetasi Hasil PLS.....	70
4.3.2.1.	Pengujian Outter Model.....	70
4.3.2.2.	Analisis PLS	73
4.3.2.3.	Evaluasi Pengujian Inner Model.....	74
4.4.	Pembahasan.....	77
4.4.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	77
4.4.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	78
4.4.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	81
5.2.	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Masuk Dan Keluar Karyawan PT.Purnama Indonesia.....	7
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	63
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Komitmen.....	65
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pindah Kerja	67
Tabel 4.7	Outlier Data	69
Tabel 4.8.	Outer loading	70
Tabel 4.9.	AVE	72
Tabel 4.10.	Reliabilitas Data	73
Tabel 4.11.	R-Square.....	74
Tabel 4.12.	Outter Weight.....	75
Tabel 4.13.	Inner weight.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen	13
Gambar 3.2.	Contoh Diagram PLS.....	49
Gambar 3.3.	Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4.1.	Jalur PLS	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. PURNAMA INDONESIA

WINDRA EKA SUHARTANTO

Abstraksi

Turnover (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. PT. Purnama Indonesia yang mempunyai kegiatan usaha kontraktor listrik yang merupakan sub kontraktor PLN di Surabaya. *Turnover* yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Purnama Indonesia yang berjumlah 172 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebesar 55 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah *Partial Least Square* (PLS)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan 1). Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, perusahaan tidak hanya sekedar memberikan uang atau materi tetapi ada hal lain selain finansial yaitu kebutuhan non finansial yang dapat dirasakan oleh karyawannya. 2). Adanya ketidakpuasan pada tempat bekerja dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja, hal tersebut itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. 3). Karyawan PT. Purnama Indonesia memang merasa kurang senang bekerja dan tidak ada kebanggaan tersendiri, sehingga mereka kurang mampu dengan bangga mempromosikan perusahaannya. Tapi terkadang mereka berfikir bahwa jika memang ada kesempatan kerja dengan *feedback* di luar perusahaan yang lebih baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk meninggalkannya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah turnover. Keinginan untuk pindah (Turnover Intention) merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan di dalam organisasi. Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al, 2001). Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul turnover intention adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan

untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup

seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya.

Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja . (Rochman, 2008 : 503)

Turnover (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu hal ini dapat menambah *cost* (biaya) untuk perekrutan dan penempatan kembali.

Saat ini tingginya tingkat turnover intentions telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia

karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Maertz dan Campion dalam Mitchell dkk (2001 : 1102) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Keinginan berpindah diantaranya: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan alternatif kerja. Dalam suatu perusahaan diperlukan komitmen timbal balik antara organisasi dengan karyawannya agar secara bersama-sama dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan dan keinginan perusahaan.

Turnover intention dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention agar turnover intention karyawan dapat ditekan. Menurut Dessler (1992) dalam Widodo,(2010), keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berbagai cara bisa ditempuh untuk memperoleh kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Untuk meraihnya manajemen perlu mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya karena komitmen karyawan pada organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi

Selain itu kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja di organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga menuntut

keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para pegawai. Kompensasi merupakan suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome-nya* (termasuk gaji) dengan input. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Sehingga ketidakpuasan akan gaji tersebut, dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja, salah satu variabel yang banyak diteliti dalam hubungannya dengan intensi turnover adalah variabel komitmen organisasi. Banyak alasan mengapa komitmen organisasi lebih banyak diteliti, beberapa alasannya antara lain adalah karena minat dalam mempelajari komitmen

terus berlanjut sejak hal ini menunjukkan hubungan yang konsisten dengan 1) tingkah laku pekerja seperti turnover, absenteeism, dan kinerja 2) konstruk attitudinal, affective, dan cognitive seperti kepuasan kerja, job involvement, dan ketegangan kerja 3) karakteristik kerja dan peran karyawan, dan task identity dan 4) karakteristik personal dari karyawan seperti umur, gender, kebutuhan untuk berprestasi, dan jabatan kerja.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan turnover intention.

Untuk itu perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar, sehingga turnover dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan. Dengan demikian akan tercipta kepuasan baik dari segi karyawan maupun perusahaan.

Begitu juga yang dialami oleh PT. Purnama Indonesia yang mempunyai kegiatan usaha kontraktor listrik yang merupakan sub kontraktor PLN di Surabaya. Berikut adalah data karyawan yang keluar dan masuk, pada PT. Purnama Indonesia :

Tabel.1: Data Masuk Dan Keluar Karyawan PT.Purnama Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Tetap	Outsourcing	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase
2009	181 orang	67 orang	114 orang	7 orang	11 orang	2.2%
2010	177 orang	65 orang	112 orang	20 orang	25 orang	2.8%
2011	172 orang	55 orang	117 orang	42 orang	47 orang	2.9%

Sumber: PT. Purnama Indonesia, 2012.

Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2009 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2010 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2011 adalah 47 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 17 orang. Apabila jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut karena karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar.

Turnover yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Purnama Indonesia”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Purnama Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya memperkecil keinginan karyawan untuk pindah kerja.

b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat memacu pihak lainnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut